

PLAN DE IGUALDAD

En LINARES A 13 de OCTUBRE de 2022

En nombre y representación de la **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación** cuya entidad titular es la Congregación Hermanas de Nuestra Señora de la Consolación:

- Isabel OLVERA RODRIGUEZ

DICEN

I. Antecedentes, finalidad y normativa.

Las organizaciones firmantes de este acuerdo entienden que es necesario establecer un marco normativo de intervención, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades dentro de un contexto de responsabilidad empresarial asegure la incorporación a la plantilla de **la Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación** de cualquier persona que, en función de sus méritos y capacidades profesionales, se considere apta para ocupar cualquier puesto de trabajo de la organización.

La **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación** viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de procedimientos internos y medidas positivas que potencien el respeto entre el personal, la integración de la diversidad, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la ausencia de todo tipo de discriminación, que suponen una responsabilidad social y un crecimiento de compromisos de sostenibilidad.

A partir de este punto inicial, y explicada la finalidad que se quiere lograr con la elaboración de este Plan de Igualdad, tanto la representación de la empresa como la representación de los trabajadores, consideran que los objetivos señalados pueden alcanzarse satisfactoriamente desarrollando aquellas acciones positivas que permitan:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y

desarrollo profesional a todos los niveles. Siendo conscientes de la necesidad de prestar una especial atención a todas aquellas personas que, por motivos personales, decidan dedicar mayor tiempo a las responsabilidades familiares legalmente protegidas por la normativa vigente.

- Garantizar el principio de conciliación entre la vida laboral y familiar de la plantilla.
- Asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la organización mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas para el puesto de trabajo ofertado, relacionadas única y exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- Promover un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Potenciar el compromiso personal de quienes ocupan puestos de dirección para que transmitan a los mandos intermedios y resto de trabajadores la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, así como acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de los trabajadores, en especial de las mujeres embarazadas.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por las partes firmantes del presente documento, y con la intención de asegurar una correcta interpretación de su contenido, se ha considerado adecuado reflejar la definición legal de varios preceptos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- ✓ Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- ✓ Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es

un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- ✓ *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.*
- ✓ *Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- ✓ *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- ✓ *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

Las definiciones anteriormente descritas son fiel reflejo de las establecidas en la citada Ley, pretendiéndose con su inclusión que, en términos generales, el lector pueda comprender su significado y alcance legal.

NORMATIVA JURÍDICA DE REFERENCIA:

➤ Normativa Internacional:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 23 de marzo de 1976.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Remuneración.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

➤ Normativa Comunitaria:

- Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombre y la eliminación de desigualdades son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y sus miembros.
- Convención Europea de Derechos Humanos para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- Directiva 2202/73/CE, aplicación del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

➤ Normativa Nacional:

- Constitución Española: En su artículo 14 se establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Además, el artículo 35 de la CE prevé que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4, dispone que: *(...) en la relación de trabajo, los empleados tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.*

De igual forma, el artículo 17 del E.T. establece que: *(...) se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.*

... la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

- *La Ley de infracciones y sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, La Ley de Jurisdicción Social, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras..., recogen de igual forma las disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.*
- *La citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre.*

II. **Ámbito funcional, territorial y temporal de aplicación.**

El presente Plan será de aplicación y vincula, con ello, a la totalidad de la plantilla de la **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**. La dirección del Centro deberá impulsar los principios de igualdad y de no discriminación y acoso.

Los firmantes de este documento, conscientes de la importancia de cumplir con el Plan de Igualdad, han decidido establecer un plazo de vigencia desde la fecha, hasta que sea sustituido por otro plan de igualdad.

III. **Diagnóstico de situación.**

Con anterioridad a la fijación de los objetivos de igualdad, se ha realizado un diagnóstico de la situación del Centro en materia de igualdad, acceso al empleo, formación, condiciones retributivas y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello a efectos de constatar que no existen situaciones de desigualdad de trato entre mujeres y hombres carentes de una justificación razonable o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

En concreto, los aspectos analizados han sido los siguientes:

a) Características generales: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:

- ✓ Evolución de la plantilla por número de mujeres y hombres en los últimos 4 años.
- ✓ Distribución de la plantilla por tipo de contrato de trabajo.
- ✓ Distribución de la plantilla por nivel jerárquico.

b) Selección y contratación: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- ✓ Sistema de reclutamiento utilizado por la **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**, con especial interés en la valoración de los anuncios y en el proceso de selección.
- ✓ Forma en que se definen los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo.
- ✓ Número de candidatos y candidatas contratados a nivel jerárquico en los últimos 4 años.

- ✓ Número de bajas tramitadas en los últimos 2 años.
- c) Aspectos salariales: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:
- ✓ Distribución de la plantilla por bandas salariales.
 - ✓ Distribución de la plantilla por nivel jerárquico/salario.
- d) Formación: Se ha analizado la evolución de la plantilla, principalmente, en los siguientes aspectos:
- ✓ Tipo de cursos que se imparten a los trabajadores **de la Casa de Acogida "Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación"**
 - ✓ Cursos y acciones formativas realizadas en los últimos 2 años.
 - ✓ Criterios que se tienen en cuenta por parte del Centro para decidir que personas se inscriben a los cursos formativos.
 - ✓ Publicidad de los cursos y acciones de formación.
- e) Información sobre jornada y tiempo de trabajo: Se ha analizado la evolución de la plantilla, especialmente, en los siguientes aspectos:
- ✓ Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
 - ✓ Número de empleados con responsabilidades familiares a cargo.
 - ✓ Estudio de las bajas médicas temporales y permisos durante los últimos 2 años.
 - ✓ Políticas de la empresa en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
 - ✓ Comprobación de los empleados de ambos sexos que han utilizado este tipo de medidas.
 - ✓ Porcentaje de utilización de los permisos de maternidad y paternidad; reducción de jornada; excedencia por cuidado de hijos en los términos legalmente previstos.
- f) Promoción profesional: Se ha analizado la evolución de la plantilla, entre otros, en los siguientes aspectos:

- ✓ Número de personas que ha ascendido de categoría/nivel en los últimos 2 años.
 - ✓ Pautas establecidos en el Centro para aconsejar la promoción de un determinado puesto de trabajo.
 - ✓ Valores que contribuyen a decidir la promoción profesional en la institución.
- g) Ayudas, bonificaciones y política social: Se ha analizado la evolución de la plantilla, sobre los siguientes aspectos:
- ✓ Conocimiento de los incentivos, ayudas y bonificaciones actualmente existentes en materia de contratación de mujeres.
 - ✓ Posibles denuncias por acoso moral o sexual en los últimos 4 años.
 - ✓ Procedimiento/protocolo para detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.

Como conclusión de este apartado, y analizados de forma objetiva los resultados de este estudio, se ha constatado que **la Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación** está en una buena posición en cuanto a materia de igualdad. No obstante, lo anterior, en consonancia con las nuevas exigencias legales, se han detectado áreas de mejora así como la necesidad de adoptar acciones positivas para que esta institución cumpla totalmente en materia de igualdad.

IV. Acciones positivas.

El presente apartado recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis mediante el *diagnóstico de situación*.

Igualmente, se incorporan las acciones a implementar en función del resultado del diagnóstico de situación y de las negociaciones con los representantes de los trabajadores.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores/acciones establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar su cumplimiento y consecuencias.

a) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal.

➤ Selección:

- ✓ Objetivo: Mantener procesos de selección transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de cada

aspirante, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son cubiertos por las personas que realmente presentan el mejor perfil profesional.

Con ello, se persigue eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección de personal, ampliando las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres y hombres en las áreas que fuera necesario.

✓ Acciones:

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
- Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades en los procesos de selección, fomentando el lenguaje no sexista en las ofertas que se publiquen.
- Diseñar y aplicar las herramientas necesarias para conocer los porcentajes de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como la proporción de contratación por género.
- Garantizar que los procesos de selección sean transparentes y se rijan por aspectos de competencia profesional sin intervención de consideraciones de índole subjetiva y personal, siendo la competencia profesional para el puesto vacante el aspecto principal a la hora de valorar las candidaturas. Realizando para ello pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Durante el proceso de selección, establecer y mantener como política del Centro el no realizar a los candidatos/as preguntas de carácter personal no relevantes como pueden ser el estado civil, número de hijos, situación familiar... De esta forma se respetará el derecho de intimidad y el principio de no discriminación.
- Lograr que cualquier tipo de comunicación y transmisión de información confidencial sobre los candidatos en procesos de selección esté exento de comentarios sexistas o contra la dignidad de los aspirantes. Tanto en la información verbal que se pudiera transmitir, como en los informes escritos sobre las candidaturas evaluadas en los procesos de selección, se pondrá especial cuidado para no incluir este tipo de comentarios.

- Evitar que la inactividad laboral por responsabilidades familiares sea un impedimento o una carga negativa en los procesos de selección, siendo la competencia profesional el aspecto principal para valorar las candidaturas para un determinado puesto.
 - Consecución de un mayor equilibrio y equiparación por sexo en los distintos departamentos y grupos profesionales, teniéndose en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres dentro del área o categoría profesional de cara a lograr un mayor equilibrio en los grupos, decantándose la contratación, ante igualdad de condiciones, por el sexo menos representado.
 - Velar por que los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad para hombres y mujeres, especialmente para los puestos de trabajo más cualificados.
- ✓ Plazo de ejecución:
- Durante la vigencia del plan de igualdad, se realizará semestralmente un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el contenido de los anuncios sobre las ofertas de empleo.
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, se garantizará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elaborándose una estadística de las contrataciones realizadas por departamentos y grupos profesionales.
- Contratación:
- ✓ Objetivo: Garantizar que el género del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién se contrata, respetando el objetivo de incrementar el sexo menos representado en aquellos departamentos y categorías profesionales en los que se detecte la necesidad de impulsar el principio de presencia equilibrada.
 - ✓ Acciones:
 - Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participen en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

- Establecer medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación en los distintos departamentos y grupos profesionales.

✓ Plazo de ejecución:

- Durante la vigencia del plan de igualdad, se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción.
- Durante la vigencia del plan de igualdad, se fomentará las acciones positivas que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y categorías profesionales.

b) Acciones a adoptar en materia de salario.

- ✓ Objetivo: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio en razón de género respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo de aplicación.

✓ Acciones:

- Mantener un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo, con independencia de las personas que ocupen el puesto.
- Identificar y definir de forma clara aquellos factores que puedan motivar la atribución de una determinada ventaja salarial a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de uno de los dos géneros con respecto al otro.

✓ Plazo de ejecución:

- Durante la vigencia del plan de igualdad, la Dirección mantendrá una política de identificación de aquellos factores que, en un determinado momento, pueden constituir una ventaja salarial por razón de sexo.

c) Acciones a adoptar en materia de formación.

- ✓ Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la institución.
- ✓ Acciones:
 - Lograr que el personal adquiriera perspectiva de género.
 - Necesidad de establecer acciones formativas en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual, mediante:
 - Formación de entrada para los/as nuevos/as trabajadores/as.
 - Impartir formación en las citadas materias a toda la plantilla de la **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**. Especialmente al personal de dirección, a los mandos intermedios y al departamento encargado de la selección de personal.
 - Lograr que la toma de decisiones sobre la participación o no en un curso formativo, en cualquier tipo de materia, esté directamente ligada a criterios objetivos relacionados con el puesto de trabajo, las necesidades organizativas y el grado de responsabilidad. Para ello, se analizará la relación que los contenidos de dicho curso tienen con el puesto de trabajo y con el grado de responsabilidad.
 - Fomentar la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones y documentos tanto externos como internos.
- ✓ Plazo de ejecución:
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, todo el personal de la Casa **de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación** tendrá acceso, con independencia de que su contrato de trabajo esté suspendido o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos o familiares, a la realización de los cursos de formación anteriormente citados. Se informará a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes de los cursos de formación.
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, se promoverá la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones y documentos tanto externos como internos.

d) Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo (conciliación).

- ✓ Objetivo: Garantizar que todos los empleados y empleadas de la Casa de Acogida “**Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**” puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de la normativa vigente.
- ✓ Acciones:
 - Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades ente mujeres y hombres.
 - Informar al colectivo masculino sobre los derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales, respetando los derechos legalmente establecidos.
 - Verificar el grado de satisfacción de la plantilla en relación a la conciliación entre la vida laboral y familiar.
 - Se garantizará que los permisos de lactancia se puedan disfrutar de la manera más beneficiosa para cada caso en concreto.
 - Garantizar la utilización de las medidas en materia de conciliación. Todo el personal de la Casa de Acogida “**Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**” tendrá derecho a la utilización de todas y cada una de las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar sin que ello suponga un menoscabo en su faceta profesional o personal.
 - Tener una especial consideración con las personas que tengan a su cargo exclusivo la guardia y custodia de descendientes menores de doce años o personas con discapacidad acreditada superior a un treinta y tres por ciento, a la hora de adoptar por parte de la Casa de Acogida “**Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**” decisiones que impliquen cambios en el sistema de trabajo a turnos.
- ✓ Plazo de ejecución:
 - Anualmente, la Dirección realizará una valoración sobre el grado de satisfacción de la plantilla en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar.

e) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional.

- ✓ Objetivo: Lograr una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta.

Eliminar cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la institución e incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad de forma que se alcance una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- ✓ Acciones:

- Realizar un seguimiento por parte de la Dirección de las promociones que se realizan anualmente en la **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación**
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatas y candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera totalmente objetiva.
- Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.
- Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla que cumpla con los requisitos exigidos, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
- Priorizar al género menos representado en las promociones que se pudieran producir. En todo caso, se aplicarán criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia y méritos, dando prioridad en caso de similitud en dichos criterios, al sexo que se hallase menos representado, para acceder al puesto promocionado.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción interna, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los aspirantes en un marco de igualdad de oportunidades.

- ✓ Plazo de ejecución:
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, la Dirección garantizará que la promoción de los empleados está basada en su formación y méritos.
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, se garantizará la transparencia y objetividad de todos los procesos de promoción.
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, se mantendrá el compromiso de impartir formación en materia de igualdad de oportunidades dirigida a las personas responsables de proponer candidatas y candidatos.

f) Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social.

- ✓ Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a mujeres y hombres, compatibilizar su vida laboral y familiar.
- ✓ Acciones:
 - Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación puedan disfrutarse sin perjuicio profesional y personal para las/los trabajadoras/es.
 - Potenciar que los padres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad y paternidad.
 - La **Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación** garantizará que las/los empleadas/os que se acojan a una jornada distinta a la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.
 - Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar no suponga menoscabo en las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Plazo de ejecución:
 - Durante la vigencia del plan de igualdad, la Dirección realizará un procedimiento de denuncia para los supuestos de acoso y/o discriminación.

g) Acciones a adoptar en materia de protocolo de acoso.

- ✓ Objetivo: Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y sexual en la empresa.

Tomar medidas para revisar y actualizar el procedimiento establecido para garantizar, de este modo, su actuación y operatividad.

- ✓ Acciones:

- Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.
- Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de los canales de comunicación habituales de la Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Nuestra Señora de la Consolación.
- Realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la Casa de Acogida “Hermanas Ntra. Sra. De la Consolación a todos los niveles.

- ✓ Plazo de ejecución:

- Durante la vigencia del plan de igualdad, la Dirección revisará el procedimiento mediante el cual los trabajadores pueden denunciar los supuestos de acoso laboral.

Cláusula Final.

El presente Plan de Igualdad es, desde su entrada en vigor, el único marco regulador en cuanto a las materias que en él se contienen.

